Une image contenant texte, appareil, clipart

Description générée automatiquementUne image contenant diagramme

Description générée automatiquementUne image contenant texte

Description générée automatiquementUne image contenant texte

Description générée automatiquementUne image contenant texte

Description générée automatiquementUne image contenant texte, clipart

Description générée automatiquement

LE SECTEUR DE L’ENFANCE, A BOUT DE SOUFFLE, EST AUJOURD’HUI A LA CROISEE DES CHEMINS :

*PRIORITES DES INTERLOCUTEURS SOCIAUX POUR EVITER*

*(de justesse) UN BASCULEMENT IRREMEDIABLE*

Il n’est plus à démontrer en quoi tous les lieux d’accueil de l’Enfance (de 0 à 13 ans), en accueil collectif, à domicile, en ATL (Accueil Temps Libre) sont des lieux d’émancipation pour nos enfants.

Les 1000 premiers jours de l’Enfant sont déterminants et sacrés pour leur développement : premier lieu de socialisation, d’apprentissage collectif, de jeu en collectivité ; c’est là que tout se dessine pour l’avenir d’un jeune. Dans les rapports scolaires, les enfants qui ne sont pas allés à la crèche ont des résultats moins bons dès leurs premières années en primaire. Investir dans le secteur, c’est se doter d’un levier efficace de lutte contre la pauvreté, c’est construire les bases solides d’une société inclusive. Le secteur remplit des fonctions sanitaire et économique, et assume un rôle éducatif et social primordial !

Cela démontre la hauteur de l’enjeu que nous estimons vital de remettre à l’agenda politique, à TOUS les agendas politiques.

Nous voulons encore croire que l’atteinte de cet objectif est possible. Nous voulons encore croire qu’il n’est pas trop tard.

Malgré les mesures décidées pour le secteur depuis le début de la législature, que ce soit dans le cadre du contrat de gestion de l’ONE 2021-2025, ou dans le cadre de l’accord non marchand, ou encore à travers le dernier projet de loi concrétisant des mesures d’urgence, privilégiant le secteur non subventionné, la FWB reste gravement à la traîne en ce qui concerne ses investissements dans le secteur de l’Enfance.

Ces mesures n’impactent par ailleurs pas suffisamment positivement les acteurs de terrain et leur quotidien : le désarroi des professionnels, personnel comme directions, est à son comble.

En outre, nous refusons fermement qu’à défaut de volonté politique de concrétiser des solutions durables, tant budgétaires que progressistes, orientées vers le soutien à la parentalité, la tentation de prendre le chemin de la marchandisation du secteur prenne le dessus.

Madame la Ministre, en 2021, épuisés par la crise COVID, le manque de reconnaissance, très inquiets du manque de perspectives solides et ambitieuses, les interlocuteurs sociaux appelaient à un changement de paradigme. Si nous n’infléchissons pas dès maintenant la trajectoire, la société, et parmi elle les plus fragiles, mettra des décennies à s’en remettre.

1. LA PRIORITE : LES NORMES D’ENCADREMENT

La concrétisation de l’augmentation des normes d’encadrement est à ce jour, encore plus qu’hier, vitale, car l’absence de sa mise en œuvre complète et rapide risque malheureusement d’amplifier un cercle vicieux dangereux pour tous (enfants – familles – personnel – société d’aujourd’hui et de demain) *-> voir schéma point 4.*

Il est admis depuis des années que les normes actuelles ne permettent pas au personnel d’exercer leur métier qualitativement, dans la durée, jusqu’à la fin de leur carrière.

Le plan Cigogne, dont la mise en œuvre prendra un certain temps, intègre d’ailleurs la norme qualitative de 1.5 ETP pour 7 enfants, et nous nous en réjouissons.

Pour les MAE, si le contrat de gestion de l’ONE 2021-2025 annonce sa mise en œuvre complète en 2025, elle ne le serait qu’après une évaluation budgétaire intermédiaire. Cet horizon n’est plus considéré comme tenable par les interlocuteurs sociaux, même en tenant compte du subside de renforcement des postes de Direction et de la priorité d’affectation des moyens dégagés au renforcement de l’encadrement.

Il est indispensable d’octroyer le financement permettant la mise en œuvre de la norme de 1.5 ETP pour 7 enfants partout, avant cette échéance post-élections législatives.

Pour l’ATL, les normes d'encadrement sont actuellement :

* Dans les centres de vacances à 1 animateur/8 enfants si les enfants ont moins de 6 ans, 1/12 si plus de 6 ans ;
* Dans les opérateurs extrascolaires à 1 accueillant/18 enfants pour un accueil de moins de 3h, accueillant/8 enfants de moins de 6 ans, ou 1/12 si plus de 6 ans, pour les accueils de plus de 3 ;
* Dans les écoles de devoirs à 1 accueillant/12 enfants

Nous estimons que ces différences doivent progressivement disparaître : quelles différences en termes de besoins entre un enfant de 3 ans à son dernier jour de crèche et son premier jour à l'école, permettent de justifier cette différence d'encadrement ?

Quelle déception quand il nous a été annoncé dernièrement que ces normes ne seraient pas modifiées, alors même qu’un accent particulier serait mis sur l’accueil de publics fragilisés. Or, l’encadrement de ces enfants nécessite un renforcement des normes et des formations spécifiques à ces accompagnements sensibles.

***Les interlocuteurs sociaux demandent un refinancement massif des normes d'encadrement à savoir le 1,5etp/7 en petite enfance et une augmentation de l'encadrement pour l'ATL en vue d'une harmonisation progressive et contraignante entre les sous- secteurs de l'ATL.***

***Enfin, nous demandons à ce que le personnel de tous les secteurs de l’enfance soit qualifié et formé, aux exigences du métier, ce qui est aujourd’hui une absolue nécessité pour la qualité de l’accueil de tous les enfants. En ce sens, nous demandons à voir aboutir la réforme de la formation initiale du métier d’accueil d’enfants, via les processus en cours au SFMQ.***

1. REFORME ATL : STOP ! FAISONS LE POINT ET REVOYONS LA COPIE

Au départ, il s’agissait d’une réforme ambitieuse visant un accueil de qualité, accessible à tous les enfants. Les professionnels seraient dûment formés et leurs conditions de travail nettement améliorées.

La vision sectorielle devait être idéale même si les budgets ne seraient dégagés qu’en fonction des possibilités. Force est de constater que la vision s’est inversée : la Réforme est devenue une réorganisation du secteur en fonction des financements existants et de faibles moyens supplémentaires.

L’éclatement de l’ATL en de multiples « sous-secteurs » aux règles spécifiques devait disparaître au profit d’une harmonisation via un Décret transversal. Cette optique renforçait la cohérence et l’accessibilité du secteur en uniformisant l’accueil pendant les périodes scolaires et les congés.  En fin de compte, il y aura un nouveau Décret pour l’Accueil Extrascolaire et Vacances tandis que les séjours et camps émargeront à l’ancien Décret. L’identité des EDD s’estompe et ce type d’accueil risque de disparaître, assimilé à court ou moyen terme à l’Enseignement, ce qui n’était pas la vocation sociale initiale.

La garantie du maintien du niveau de subventionnement en vue de stabiliser l’emploi existant ne permettra pas l’octroi de nombreux contrats stables : les montants alloués sont trop faibles pour envisager des CDI. Des subsides supplémentaires de développement, à hauteur de 2M° € annuels, seront attribués à des projets spécifiques donc potentiellement limités dans le temps. Pourtant, la qualité de l’accueil dépend aussi largement de la sérénité des travailleurs : un contrat de travail stable pour tous et une échelle barémique adéquate en sont les facteurs indissociables ! Malheureusement, à ce jour, aucun de ces éléments ne sont discutés dans le cadre de la Réforme.

Des conditions de travail précaires assorties de salaires insuffisants nuisent grandement à l’attractivité du secteur de l’ATL. Les attentes vis-à-vis de la Réforme étaient intenses et les perspectives annoncées déçoivent, démotivent les travailleurs : il est urgent de revaloriser le secteur ATL par un financement suffisant et de revaloriser les travailleurs par des salaires décents.

Les formations du personnel n’ont fait l’objet que d’un accord minimaliste au sein du groupe de travail qui était dédié à la professionnalisation via les formations. Plusieurs participants l’ont signalé à maintes reprises.

La formation requise sera sanctionnée d’un Brevet ATL n’ayant, à nouveau, que peu de valeur et ne permettant pas une mobilité suffisante des travailleurs.

Par contre, des actions telles que la valorisation des acquis de l’expérience ou un parcours de formation incluant un module de base commun et des modules spécifiques à chaque secteur auraient un impact direct sur l’accueil. La qualification du personnel est le meilleur garant d’un accueil compétent et de qualité.

La concertation sociale devait être dynamisée notamment via des plateformes locales qui devaient développer des stratégies d’accueil adaptées aux réalités et ressources locales à travers un plan d’action.

Le champ de décisions et d’actions des plateformes locales sera immense :  c’est la Plateforme qui déciderait de la répartition et de l’attribution des budgets. Le travail demandé sera colossal (sans personnel supplémentaire).  Actuellement, les représentants des travailleurs ne sont pas du tout inclus dans ce lieu de concertation sociale.

***Les interlocuteurs sociaux demandent à stopper dès à présent l’adoption de l’avant-projet de décret, pour permettre une vraie et solide concertation sociale avec les interlocuteurs.***

1. EVITER LA PENURIE DU PERSONNEL : IL Y A URGENCE !

Ils/elles vous le diraient : ce sont les plus beaux métiers du monde.

Malgré cette conviction, nous craignons que l’absence d’évolutions positives conséquentes en termes d’amélioration des conditions de travail et de salaires n’attire plus suffisamment de jeunes collègues, cette problématique se rajoutant au départ du personnel en place épuisé, écœuré.

Les difficultés grandissantes à remplacer les membres du personnel absents (pour les absences de courtes ou de plus longue durée) impactent TOUTES les dimensions au cœur du projet : les conditions de travail, la qualité de l’accueil, le bien-être des familles. La multiplication des crises entame la motivation des travailleurs. Aujourd’hui plus encore, les acteurs de terrain ont besoin d’un travail qui fait sens et qui leur permettent de s’épanouir sur les plans personnel et professionnel.

Une image contenant diagramme

Description générée automatiquementUne image contenant diagramme

Description générée automatiquement

***Les interlocuteurs sociaux demandent la mise en place d’une Task Force tripartite pour travailler sur ce faisceau de dimensions visant à un renforcement de l’attractivité de ces beaux métiers de l’accueil de l’Enfance, et plus particulièrement***

* + - ***la suppression de la concurrence salariale entre les secteurs relevant de la FWB : les augmentations salariales conséquentes à l’accord social Non marchand 2022-2025 ne suffiront pas à éliminer les différences existantes entre le barème de puéricultrice en vigueur au sein de la CP 332, de la CP 319 et des barèmes du secteur public. Cela ne suffira donc pas à attirer de jeunes puériculteurs/trices diplômé-es vers le secteur.***
    - ***la mise en œuvre de mesures concrètes favorisant la tenabilité des métiers, intégrant des thématiques telles que la mobilité professionnelle du personnel, les fins de carrière, la poursuite de la professionnalisation de ces métiers, ainsi que la thématique amalgamant toutes les autres : la perte de sens.***

1. ACCUEIL A DOMICILE : NE PAS S’ARRÊTER EN CHEMIN !

La spécificité de l’accueil à domicile réside dans un accompagnement qualitatif de jeunes enfants et de leur famille. Un milieu d’accueil restreint, plus familial correspond à une demande et des besoins particuliers privilégiant la proximité, le petit nombre d’enfants accueillis et des relations plus individualisées.

A travers ce modèle d’accueil à domicile, ce sont les dimensions d’accessibilité et d’inclusion sociétale qui sont renforcées.

Actuellement, ce type d’accueil est frappé par les mêmes difficultés que l’ensemble du secteur. Beaucoup d’accueillantes à domicile ont arrêté leurs activités en raison de conditions de travail pénibles et du manque d’attractivité notamment pécuniaire. En outre, le recrutement reste en souffrance car les conditions d’exercice du métier sont de plus en plus difficiles.

Néanmoins, il serait dommageable tant pour le secteur que pour la population que ce type d’accueil de proximité s’éteigne.

***La salarisation des accueillantes à domicile est une avancée indéniable mais les éléments spécifiques liés à ce type de contrat tels que la disponibilité pourraient être améliorés : 10H/jour, 50H/semaine de disponibilité d’accueil et en plus, effectuer les tâches d’entretien d’achat, de préparation des repas... laissent peu de temps pour concilier vie privée et vie professionnelle.***

***Les temps de réunion et de formation indispensables à l’exercice qualitatif du métier devraient être des temps comptabilisés et payés ou récupérés quand ils ont lieu en dehors des horaires d’accueil.***

***La reconnaissance de l’ancienneté acquise tout au long de la carrière, y compris en tant que conventionnée, devrait être appliquée au niveau barémique, permettre l’accès aux mesures sectorielles de fin de carrière et avoir un impact réel sur le calcul individuel du montant de la pension.***

***Le défraiement des frais dits « consommables » (nourriture des enfants, chauffage, électricité, produits d’entretien, de lessive, ...) s’élève à 10% du salaire mensuel brut et n’a pas été revu depuis 2018. Le montant est totalement insuffisant pour couvrir la réalité des coûts. Les autres frais liés à des impératifs professionnels, tels que la visite de pompiers, les poubelles remplis de langes, … sont également à charge des accueillantes. Une révision du pourcentage de défraiement devrait s’effectuer sur base d’une moyenne des frais réellement encourus.***

1. CO-ACCUEILS : ARRÊTER LE SUPPLICE, L’ATTENTE EST INSUPPORTABLE

Le système des co-accueils est un héritage maudit d’un autre gouvernement.

Depuis 2020, les Co-Accueils sont dans un cadre extinctif et doivent se transformer car la salarisation telle qu’appliquée pour l’accueil à domicile ne peut légalement pas exister dans l’accueil collectif. Depuis 2020, des promesses ont été faites et des échéances réitérées pour trouver une issue positive pour toutes ces co-accueillantes.

A ce jour, hormis quelques Co-Accueils qui vont se transformer en crèches, rien n’est décidé pour les autres. Toutes ces co-accueillantes sont dans l’insécurité la plus totale quant à leur avenir alors que la date butoir pour l’extinction de ce mode d’accueil est fixée à 2025.

A court terme, c’est-à-dire en 2023, il faut proposer, à ces travailleuses, une solution légale digne et assortie de conditions de travail et de salaire corrects.

1. REAFFIRMATION FORTE DE NOTRE MODELE D’ACCUEIL SUBVENTIONNE : LA MARCHANDISATION DE L’ENFANCE NUIT GRAVEMENT A LA SOCIETE

Madame la Ministre, les propos tenus dans l’hémicycle du Parlement par certains ont provoqué la colère des acteurs de terrain.

*« Vu le prix des locaux, ne serait-il pas possible d’être moins exigeant dans le calcul des mètres carrés des crèches ? »*

« *En Brabant Wallon, souvent les 2 parents travaillent, ils devraient être absolument prioritaires pour obtenir une place en crèche puisque ce sont eux qui ont du pouvoir d’achat et font tourner l’économie du pays. Il ne faudrait pas que l’un des 2 doivent abandonner son travail. »*

*« Les demandeurs d’emploi s’ils doivent se rendre à un rendez-vous d’embauche, cela ne prend pas toute une journée et ils peuvent donc trouver une autre solution que la crèche pour garder leur enfant. »*

*« Les normes d’encadrement sont plus strictes en Wallonie qu’en Flandre, ne pourrait-on avoir un peu de souplesse en cas d’urgence ? Il vaut mieux qu’un enfant aille en crèche, même si chaque puéricultrice s’occupe de 9 enfants que de le laisser sans place ! »*

Nous attendions une réponse de votre part indiquant votre volonté ferme quant au respect des normes réglementaires et votre attachement au secteur non marchand.  Quelle déception !

Rappelons qu’en ATL et dans l’Accueil de la Petite Enfance, la subvention ne couvre pas l’ensemble des frais.  En ce qui concerne les crèches, seuls 70 % de frais de personnel sont couverts par la subvention publique. Pour les 30 % restant, les PO doivent compter sur la participation financière des parents.

Malgré les mesures d’aide ponctuelles qui ont permis aux structures de faire le gros dos durant ces mois difficiles de crise énergétique, les difficultés financières persistent.

Bien évidemment, nous soutenons l’importance de maintenir les places d’accueil ; mais nous ne pouvons accepter qu’au prétexte de soutenir l’employabilité des parents, des aides financières soient octroyées au secteur non subventionné, ou que des solutions même temporaires soient prévues dans l’irrespect des normes réglementaires, sans tenir compte des graves difficultés rencontrées par le subventionné et son personnel.

C’est injuste, dangereux, inéquitable.

***Nous demandons à terme une reconversion complète du secteur commercial vers le secteur agréé et subventionné, tel qu’initialement prévu dans la Réforme des Milieux d’Accueil de 2020.***

1. UN FINANCEMENT NECESSAIRE... TOUS CONCERNES, AVEC UN RETOUR SUR INVESTISSEMENT INDENIABLE !

Le contexte budgétaire de la FWB est bien connu. Pourtant, face à la détresse du terrain, des solutions ambitieuses doivent impérativement être trouvées, au risque de voir péricliter tout le système de l’accueil de l’enfant. En 2021, les mots étaient déjà les mêmes : « crise majeure dans les prochaines années », « à la clef des problèmes bien plus coûteux à prendre en charge budgétairement », « des pertes de place sont à prévoir alors que les besoins sont criants ».

L’Accueil de l’Enfance est une question importante de société (soutien à la parentalité, accès au marché du travail et/ou à la formation pour les parents, …). Et pourtant, il manque de moyens financiers pour atteindre les exigences de qualité que les parents et leurs enfants sont en droit de leur demander. Des emplois précaires vont être maintenus dans le secteur de l’ATL. Marre des sous-statuts et des subventionnements portant sur des projets spécifiques ne permettant pas de l'emploi pérenne. Marre de l’absence d’ambition pour un secteur capital.

***Nous demandons :***

* + ***le respect des seize balises de la vision du système de l’accueil de l’enfant telles que définies à l’article 1.1. du contrat de gestion ONE 2021-2025***
  + ***de nouvelles sources de financement réfléchies en concertation avec les différents niveaux de pouvoirs***

CONCLUSIONS

Un investissement ambitieux dans le secteur de l’Enfance est indispensable si nous voulons assurer une qualité de l’accueil et si nous voulons, à travers un renforcement du secteur dans ses différentes composantes et dimensions, répondre aux besoins des familles et du personnel.

L’accueil du jeune enfant, dans une perspective éducative, sociale et de progrès ne s’improvise pas et requiert une pluralité de compétences (relationnelles, pédagogiques, sociales, …) qui s’acquièrent grâce à l’amplification de la professionnalisation du personnel. Ce n’est rendu possible qu’au sein d’institutions pérennes, soutenues et accompagnées.

Seule une politique forte en matière d’accueil de l’enfance pourra se targuer de soutenir des valeurs telles que l’émancipation des jeunes enfants, la lutte contre la pauvreté infantile ou les inégalités sociales.

L’accueil de l’enfant doit être une priorité politique, guidée par des critères de qualité, dans une démarche non marchande, intégrant :

* Un investissement massif et évolutif du secteur à la hauteur des enjeux qui s’y jouent
* La valorisation du secteur via la professionnalisation et la formation
* La promotion d’une alliance éducative non hiérarchisée entre le secteur scolaire et celui de l’accueil de l’enfance
* L’harmonisation du secteur en termes de normes d’encadrement et de subventionnement

La construction du secteur sur base de nos fondamentaux ne peut se faire que dans le cadre d’une réelle concertation sectorielle.

Pour le Front Commun Syndical et les Fédérations Patronales,





Centrale Générale des Services Publics (CGSP)

Olivier Nyssen, Secrétaire général

Union en Soins de Santé (UNESSA ASBL)

Benoit Hallet, Directeur général

Fédération des initiatives locales pour l’enfance (FILE ASBL)

Cécile Van Honsté, Directrice

Confédération des Syndicats Chrétiens Services publics (CSC SP)

Véronique Sabel, Secrétaire Nationale

Syndicat Libre Fonction Publique (SLFP)

François Roosens, Président ALR-RW

Syndicat des employés, techniciens et cadres (SETCA)

Nathalie Lionnet, Secrétaire Fédérale Non-Marchand

Centrale nationale des employés (CNE)

Stéphanie Parmentier, Secrétaire Nationale Non-Marchand

Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB)

Eric Dubois, Responsable sectoriel

